

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym 22 września 2021 r. powód Ł. D. domagał się od pozwanej (...) spółki komandytowej w S. zapłaty kwoty 36.777,86 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od poszczególnych kwot, stanowiących różnicę między wynagrodzeniem faktycznie wypłaconym przez pracodawcę a wynagrodzeniem należnym z tytułu pracy świadczonej na terenie Niemiec od 11. dnia każdego miesiąca począwszy od lutego do lipca 2020 r., a także zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu powództwa wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierowcy - mechanika na podstawie umowy o pracę. W okresie od stycznia do czerwca 2020 r. został przeniesiony do niemieckiego oddziału pozwanej spółki na podstawie umowy zawartej przez pracodawcę z (...) z siedzibą w B. M. w przedmiocie przekazania/delegowania pracownika. Powód argumentował, iż na podstawie postanowień tej umowy każdemu pracownikowi skierowanemu do pracy będzie przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 2.500 euro netto, które to odpowiadało w tamtym czasie minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w Niemczech. Mimo przytoczonych postanowień umowy, powodowi wypłacono wynagrodzenie w wysokości niższej, niż umówiona.

W odpowiedzi na pozew (...) spółka komandytowa w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzone do dnia zapłaty.

Pozwana zaprzeczyła, aby umowa zawarta z (...) z siedzibą w B. M. regulowała wysokość wynagrodzenia przysługującego jej pracownikom wykonującym czynności pracownicze na potrzeby działalności przedsiębiorstwa transportowego niemieckiej spółki, a w szczególności przewidywała je w wysokości 2.500 euro. Argumentowała, że powód nie został przeniesiony do niemieckiego oddziału spółki, bowiem pracodawca takowego nie posiadał, a nadto wskazywała, że Ł. D. wypłacono wynagrodzenie w wysokości wynikającej z łączącej strony umowy o pracę. Pracodawca podkreślił, że umowa, na którą powołuje się powód dotyczyła odpłatnego udzielania pracy pracownikom pozwanej niemieckiej spółce, a kwota 2.500 euro dotyczyła wynagrodzenia przysługującego pozwanej od (...) za świadczenie usług tego rodzaju i określała stawkę miesięczną za użyczenie jednego pracownika, co czyni żądanie pozwu bezzasadnym.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Ł. D. był zatrudniony w (...) spółce komandytowej w S. (uprzednio (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w S.) na stanowisku kierowcy – mechanika, w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo strony łączyła umowa terminowa od dnia 2 lipca do 30 listopada 2018 r., zaś od 1 grudnia 2018 r. umowa na czas nieokreślony. Zgodnie z treścią tych umów, powodowi przysługiwało wynagrodzenie składające się z:

- wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 1.640 złotych,
- wynagrodzenia za dyżur w wysokości 460 złotych,
- ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 600 złotych,
- ryczałtu za pracę w godzinach nocnych w wysokości 100 złotych,

które miało być wypłacane zgodnie z obowiązującym u pracodawcy regulaminem wynagradzania.

W dniu 2 stycznia 2019 r. strony zawarły aneks do łączącej je umowy o pracę, zgodnie z treścią którego podwyższono wynagrodzenie powoda:

- w zakresie wynagrodzenia zasadniczego - do kwoty 1.750 złotych,
- w zakresie wynagrodzenia za dyżur - do kwoty 500 złotych,
- w zakresie ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych - do kwoty 630 złotych,
- w zakresie ryczałtu za pracę w godzinach nocnych - do kwoty 70 złotych.

Na mocy porozumienia z dnia 31 grudnia 2019 r. strony postanowiły, że od 1 stycznia 2020 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosić będzie 2.100 złotych, zaś pozostałe składniki wynagrodzenia pozostaną bez zmian.

Niesporne, nadto dowód: umowa o pracę z dnia 28 czerwca 2018 r. – k. 1 cz. B akt osobowych powoda, umowa z dnia 30 listopada 2018 r. zawarta na czas nieokreślony – k. 14 (także 14 cz. B akt osobowych powoda), aneks do umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2019 r. – k. 16 cz. B akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę z 31 grudnia 2019 r. – k. 18 cz. B akt osobowych powoda, regulamin wynagradzania – k. 77-82.

(...) spółki (...), kierując się chęcią optymalizacji działalności transportowej, zawiązali niemiecką spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (...) z siedzibą w B. M., aby móc świadczyć przewozy na terenie Niemiec bez ograniczeń wynikających z prawa wspólnotowego a dotyczących limitu przewozów kabotażowych.

Niesporne, nadto dowód: zeznania przesłuchanych za stronę pozwaną S. W. – k. 167v. -168 i M. B. 168-168v.

Celem zapewnienia niemieckiej spółce floty pojazdów, C. B. i Wspólnicy zawarła ze spółką prawa niemieckiego (...) umowy w przedmiocie podnajmu ciągnika siodłowego o numerze rejestracyjnym (...) oraz naczepy o numerze rejestracyjnym (...).

Niesporne, nadto dowód: umowa podnajmu z dnia 16 września 2019 r. – k. 92-93v., umowa podnajmu z dnia 16 września 2019 r. – k. 94-95, faktury – k. 96-96v.

Następnie pracodawca, po uzyskaniu statusu podmiotu uprawnionego do prowadzenia agencji pracy tymczasowej, zawarł z (...) ramową umowę użyczenia pracowników, którą sporządzono w języku niemieckim. Zgodnie z postanowieniami umowy, pozwana spółka zobowiązała się do odpłatnego użyczenia zatrudnionych u niej pracowników celem świadczenia przez nich pracy na rzecz (...). Strony uzgodniły, że za każdego użyczonego pracownika pozwanej spółce będzie przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 2.500 euro netto. Jednocześnie doprecyzowano, że przy naliczaniu podatku VAT będzie miała zasada reverse charge (odwrotnego obciążenia) z uwagi na to, że jest to usługa wewnątrzspółnotowa. Wspólnicy pozwanej spółki określając wynagrodzenie za użyczenie pracowników brali pod uwagę obsługę przewozów, marżę polskiej spółki oraz pracę działu finansowego oraz działu spedycji i dyspozycji. Jednak już w listopadzie 2019 r. zorientowali się, że przeprowadzona kalkulacja jest zawyżona. W konsekwencji, aneksem z dnia 4 listopada 2019 r. obniżyli wynagrodzenie polskiej spółki do 2.310 euro.

Dowód: certyfikat o dokonaniu wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia – k. 97-98, umowa z dnia 16 września 2019 r. – k. 99-100 wraz z tłumaczeniem przysięgłym – k. 173-176, faktura – k. 105, aneks do umowy użyczenia pracowników w tłumaczeniu przysięgłym – k. 103-104, zeznania świadka S. M. – k. 162-162v., zeznania przesłuchanych za stronę pozwaną S. W. – k. 167v. -168 i M. B. 168-168v.

Do pracy na terenie Niemiec na podstawie powyższej umowy zostało skierowanych czterech pracowników pozwanej, w tym Ł. D., P. K. (1) oraz J. S.. Pracownicy na potrzeby ewentualnej kontroli niemieckich służb otrzymali od pracodawcy komplet dokumentów potwierdzających, że wykonują oni przewozy transportowe jako pracownicy użyczeni przez pracodawcę na podstawie aktualnego pozwolenia, a także informujących o czasie ich pracy oraz wysokości wynagrodzenia.

Dowód: załącznik do umowy o użyczeniu pracowników wraz z informacją – k. 19 cz. B akt osobowych powoda, zeznania świadka P. K. (1) – k. 163-163v., zeznania świadka J. S. – k. 163v. -164.

W okresie użyczenia pracownicy świadczyli pracę w sposób niezmienny. Większość przewozów realizowali na terenie Niemiec, jednak zdarzało się że powierzano im zlecenia na terenie Polski oraz Czech. Tygodniowy cykl pracy rozpoczynali oni w poniedziałek rano, a kończyli w piątek w bazie pracodawcy w S..

Dowód : ewidencja czasu pracy powoda – k. 138-155, zeznania świadka S. M. – k. 162-162v., zeznania świadka P. K. (1) – k. 163-163v., zeznania świadka J. S. – k. 163v. -164, zeznania przesłuchanych za stronę pozwaną S. W. – k. 167v. -168 i M. B. 168-168v., przesłuchanie powoda – k. 167-167v.

Pracodawca informując pracowników o zawiązaniu niemieckiej spółki oraz ich użyczeniu temu podmiotowi podjął rozmowy z kierowcami o ewentualnym podwyższeniu ich wynagrodzenia, jednak zastrzegł, że podwyżki są uzależnione od wyników nowo powstałej niemieckiej spółki.

Dowód : zeznania świadka P. K. (1) – k. 163-163v., zeznania świadka J. S. – k. 163v. -164, zeznania przesłuchanych za stronę pozwaną S. W. – k. 167v. -168 i M. B. 168-168v.

W okresie użyczenia wynagrodzenie Ł. D. nie uległo zmianie. Otrzymywał wypłatę zgodnie z postanowieniami łączącej strony umowy o pracę oraz zaliczki na poczet pokrycia kosztów związanych z podróżami służbowymi. Wynagrodzenie Ł. D. oraz innych pracowników świadczących pracę na terenie Niemiec będących pracownikami użyczonymi nie było niższe od minimalnego wynagrodzenia obowiązującego zgodnie z prawem niemieckim, które nakazuje przy jego określaniu uwzględniać nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale i dodatki, ryczałty i diety z tytułu podróży służbowych. W tym zakresie pozwana spółka była kontrolowana przez służby niemieckie, które nie dostrzegły żadnych uchybień.

Dowód : listy płac powoda w okresie spornym – k. 83-84, potwierdzenia przelewów – k. 85-87 v., rozliczenia kosztów podróży służbowej – k. 88-91, zeznania świadka S. M. – k. 162-162v., zeznania przesłuchanych za stronę pozwaną S. W. – k. 167v. -168 i M. B. 168-168v.

W dniu 13 maja 2020 r. Ł. D. wypowiedział umowę o pracę łączącą go z (...) spółką komandytową w S.. Stosunek pracy rozwiązał się z dniem 30 czerwca 2021 r.

Niesporne , nadto dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. k. 1 cz. C akt osobowych powoda, świadectwo pracy – k. 12 (także k. 2 cz. C akt osobowych powoda).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Powód domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty stanowiącej różnicę między wynagrodzeniem faktycznie wypłaconym przez pracodawcę a wynagrodzeniem należnym z tytułu pracy świadczonej na terenie Niemiec w oparciu o postanowienia umowy, jaką pracodawca zawarł z powiązaną osobowo spółką prawa niemieckiego w przedmiocie użyczenia pracowników. Spornym pozostawał sposób tłumaczenia tej umowy, zawartej w języku niemieckim, a ściślej jej postanowień określających wysokość wynagrodzenia, które brzmiały (...) *wird eine V. von 2500 euro netto je M.*”. Strona powodowa stała na stanowisku, że traktujący o tej kwestii § 5 umowy należy tłumaczyć w ten sposób, że każdemu z pracowników użyczonych niemieckiej spółce będzie przysługiwało miesięczne wynagrodzenie w wysokości 2.500 euro i z tego postanowienia wywodziła roszczenie o zapłatę. Takiej interpretacji przeczyła pozwana spółka, argumentując, że umowa o użyczeniu pracowników nie zawierała postanowień dotyczących świadczeń na rzecz pracowników, a kwota na którą powołuje się powód w niniejszej sprawie była w istocie wynagrodzeniem przysługującym pozwanej spółce od spółki prawa niemieckiego. Przywołany paragraf 5 umowy winien być zdaniem pozwanej tłumaczony w ten sposób, że za każdego pracownika (użyczonego) będzie wypłacane jej wynagrodzenie w wysokości 2.500 euro. Pozwana w toku procesu podkreślała, że wynagrodzenie powoda było określone wyłącznie na podstawie uzgodnień stron w ramach łączącego je stosunku pracy i nie było modyfikowane w inny sposób.

Roszczenie o wypłatę wynagrodzenia znajduje oparcie w przepisie art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z przepisu tego, jak również z art. 84 k.p. wynika zasada odpłatności, stanowiąca podstawową zasadę prawa pracy. Oznacza ona, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiadające m.in. rodzajowi wykonywanej pracy i posiadanym kwalifikacjom (art. 78 k.p.). Przede wszystkim zaś, w myśl art. 80 zd. 1 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

Nie ulega wątpliwości, że zasadą jest, iż to strony stosunku pracy w ramach czynionych uzgodnień kształtują wysokość wynagrodzenia przysługującego za świadczoną pracę. Choć prawo pracy dopuszcza możliwość przyznawania pracownikom określonych świadczeń przez podmioty trzecie niebędące stroną stosunku pracy, bądź to na podstawie konstrukcji z art. 393 k.c. (umowa o świadczenie na rzecz osoby trzeciej) bądź na podstawie porozumień zawieranych przez pracodawcę z podmiotami zewnętrznymi a inkorporowanych jako źródła prawa pracy, to należy z całą stanowczością podkreślić, że taka sytuacja nie miała miejsca w przypadku poddanym pod rozagę Sądu.

Mając na względzie, że każda ze stron powoływała się na własne tłumaczenie niemieckojęzycznego tekstu umowy, w postanowieniach której powód upatrywał przysługującego mu wynagrodzenia, Sąd postanowił zlecić tłumaczenie tekstu umowy przybranemu przez siebie tłumaczowi przysięgłemu języka niemieckiego. Po zapoznaniu się ze złożonym tłumaczeniem przysięgłym, doszedł do wniosku, że sporne postanowienie umowy należy czytać w sposób, w jaki przedstawiała to strona pozwana, bowiem tak interpretowane potwierdza zamiar stron umowy oraz cel jej zawarcia. Co prawda, biegła zwróciła uwagę, że tłumaczenie omawianego paragrafu umowy nie może być jednoznaczne, bowiem w zdaniu, na które powołuje się powód, brakuje czasownika, a co w konsekwencji prowadzi do dwojakiego rozumienia niemieckiego zaimka „je” to jednak każda z przedstawionych przez biegłą wersji tłumaczenia jest zbieżna z tłumaczeniem prezentowanym przez pracodawcę. Biegła wskazała, że gdyby brakującym czasownikiem w przedmiotowym zdaniu byłby czasownik „przypadać” w odpowiedniej odmianie fleksyjnej to zdanie pierwsze § 5 ust. 1 umowy należy tłumaczyć jako: na każdego pracownika przypada wynagrodzenie w wysokości 2.500 euro. Natomiast jeżeli brakującym byłby zwrot „wypłacane będzie” to wówczas należało to zdanie czytać jako: za każdego pracownika wypłacane będzie wynagrodzenie w wysokości 2.500 euro.

Zważywszy na całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz powyższe tłumaczenie tekstu umowy o użyczenie pracowników, Sąd nie znalazł podstaw, aby podzielić argumentację strony powodowej co do zasadności zgłoszonego żądania.

W pierwszej kolejności wymaga podkreślenia, że bez względu na przyjęte tłumaczenie części umowy dotyczącej wynagrodzenia, nie można jej analizować w oderwaniu od treści jej pozostałych postanowień. Umowa zawarta między pozwaną spółką a spółką prawa niemieckiego określała w sposób wyraźny cel jej zawarcia – scedowanie na C. G. roszczeń z tytułu świadczenia pracy, jakie posiada względem użyczanych pracowników. Jak zeznali słuchani za stroną pozwaną S. W. i M. B., utworzenie spółki prawa niemieckiego było warunkowane chęcią ominięcia ograniczeń prawa wspólnotowego dotyczących przewozów kabotażowych, a tym samym optymalizacji działalności transportowej prowadzonego przedsiębiorstwa. Z tego też względu polska spółka na podstawie umów podnajmu pojazdów oraz korespondującej z nimi ramowej umowy o użyczeniu pracowników zapewniła niemieckiemu podmiotowi flotę oraz kadrę, co pozwoliło spółce prawa niemieckiego ograniczyć koszty wykonywania przewozów do minimum. S. W. i M. B. zgodnie zeznali, że ramowa umowa użyczania pracowników miała charakter odpłatny, czego wyrazem był sporny § 5 umowy. Określając wynagrodzenie przysługujące polskiej spółce w wysokości 2.500 euro wzięto pod uwagę zarówno marżę polskiej spółki, jak i koszty związane prowadzeniem działalności transportowej za pośrednictwem niemieckiej spółki (wynagrodzenie kierowcy, prace działu finansowego oraz dyspozytora). Niemniej jednak, gdy okazało się, że przyjęta kalkulacja jest zawyżona, zmniejszono tę kwotę do 2.310 euro, co znalazło odzwierciedlenie w aneksie do przedmiotowej umowy, a także w wystawianych przez pozwaną fakturach oraz zeznaniach świadków T. K. oraz S. M.. Za przyjęciem, że wynagrodzenie określone w paragrafie piątym umowy było wynagrodzeniem należnym

pozwaną spółkę, nie zaś jej pracowników, oprócz tego, że nie zawierała ona innych postanowień dotyczących rozliczeń między ich stronami, przemawiał także fakt, że jej strony uzgodniły, iż przy naliczaniu za wewnątrzwspólnotową usługę użyczenia pracowników podatku VAT, znajdzie zastosowanie zasada odwrotnego obciążenia. Zważyć należy że wynagrodzenie, choć obciążone należnościami publicznoprawnymi, to nie jest objęte podatkiem VAT i przywołany sposób jego rozliczenia nie znajduje zastosowania w przypadku wynagrodzeń pracowniczych.

W ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, że ramowa umowa między pozwaną spółką a spółką prawa niemieckiego, w żaden sposób nie określała świadczeń na rzecz użyczonych pracowników. Dokumentem, który dotyczył powoda bezpośrednio z związku z jego użyczeniem niemieckiej spółce było oświadczenie pozwaną wskazujące, iż kieruje powoda do pracy na rzecz (...) oraz dwujęzycznej informacji o użyczeniu i jego warunkach. Taki komplet dokumentów wraz z certyfikatem potwierdzającym możliwość prowadzenia przez pozwaną działalności jako agencja pracy tymczasowej był przekazany kierowcom celem okazania w przypadku kontroli niemieckich służb. Nie zasługują na podzielenie twierdzenia powoda, jakoby miał on się legitymować w razie tych kontroli również umową między pracodawcą a niemiecką spółką, aby wykazać, że kwota 2.500 euro jest kwotą jego wynagrodzenia i odpowiada płacy minimalnej prawa niemieckiego. W przeciwieństwie do powoda, dla biegłych władających językiem niemieckim, umowa ta w żaden sposób nie mogłaby stanowić takiego dowodu.

Analiza materiału dowodowego nie pozwala również na przyjęcie, że w okresie spornym zarówno wynagrodzenie powoda, jak i sposób świadczenia pracy uległy zmianie w inny sposób, niż poprzez postanowienia spornej umowy. Zgodnie z treścią łączącego strony stosunku pracy, powodowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.100 złotych oraz wynagrodzenie za dyżur (500 złotych), ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych (630 złotych), a także ryczałt za pracę w godzinach nocnych (70 złotych). Z treści zaliczonych w poczet materiału dowodowego list płac, potwierżeń transakcji oraz rozliczeń kosztów podróży służbowych powoda wynika, że pracodawca naliczał wynagrodzenie w sposób odpowiadający ustaleniom stron. Podobnie, niezmienny pozostał sposób, w jaki powód jak i inni pracownicy użyczeni niemieckiej spółce świadczyli pracę. Jak zeznali świadkowie T. K., P. K. (2) oraz J. S., kierowcy w okresie użyczenia swój tygodniowy cykl pracy rozpoczynali w poniedziałek i kończyli w piątek w bazie pozwaną spółki w S., a nadto podlegali temu samemu kierownictwu, zaś zlecenie transportowe realizowali nie tylko na terenie Niemiec, ale również na terenie Polski i Czech. Potwierdza to także ewidencja czasu pracy powoda. Co istotne, świadkowie wnioskowani przez stronę powodową zgodnie zeznali, że warunki ich płacy nie zostały modyfikowane w związku z zapowiedzianym im użyczeniem niemieckiej spółce. Co prawda, kierowcy prowadzili rozmowy z pracodawcą o możliwości podwyżek, jednak nie formułowali oni żądań zwiększenia ich wynagrodzeń do konkretnej kwoty. Pracodawca także nie deklarował, że ewentualne podwyżki będą przyznawane w określonych wysokościach, bowiem jak zeznali słuchani za pozwaną, uzależniono je od przyszłych zysków niemieckiej spółki.

Całokształt przywołanych okoliczności faktycznych zdaniem Sądu nie pozwalał na uznanie, że kwota wskazana w umowie między spółkami była wynagrodzeniem należnym użyczonym pracownikom. W konsekwencji powyższych ustaleń i rozważań, Sąd doszedł do wniosku, że w okresie spornym pozwany pracodawca wypłacił powodowi wynagrodzenie w wysokości umówionej, co prowadziło do oddalenia powództwa.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dowodów ze źródeł osobowych oraz zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, także tych w aktach osobowych powoda. W ocenie Sądu dowody z dokumentów stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Nadto, strony nie kwestionowały treści ani prawdziwości złożonych dokumentów. Co istotne, strony nie kwestionowały również tłumaczenia przysięgłego umowy o użyczenie pracowników sporządzonego na zlecenie Sądu.

Sąd dokonując wszechstronnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego nie dał wiary wersji przedstawianej przez powoda w zakresie, w jakim próbował on wykazywać, że wysokość przysługującego mu wynagrodzenia została modyfikowana treścią postanowień umowy o użyczeniu pracowników, uznając ją za niezgodną z ustalonym stanem faktycznym i opartą na jedynie własnym, ułomnym, tłumaczeniu tekstu umowy, której nie był stroną i która nie przewidywała na jego rzecz żadnych świadczeń. Należy podkreślić, że w tym zakresie szczególny walor dowodowy dla zapadłego w sprawie orzeczenia miały zeznania świadków T. K., S. M., P. K. (1), J. S., które korespondowały z

zeznaniami przesłuchanych za pozwaną S. W. oraz M. B., a także częściowo pokrywały się z zeznaniami powoda. Sąd ocenił zeznania wskazanych świadków za spójne oraz konsekwentne. Mając także na względzie, że nie były one w żaden sposób kwestionowane przez powoda, nie znaleziono podstaw, aby odmówić im wiarygodności oraz mocy dowodowej. Wymaga podkreślenia, że ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego. Sąd dał więc wiarę zeznaniom świadków wnioskowanych przez pozwaną, mając na uwadze, że były one spójne, zrozumiałe i korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Sąd pominął wnioskowany przez stronę powodową dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości uznając go, wobec braku uwzględnienia roszczenia powoda co do zasady, za nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy.

O kosztach procesu w punkcie drugim wyroku Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty te składało się wynagrodzenie adwokata reprezentującego stronę pozwaną, którego minimalna stawka na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 obowiązującego w dniu wniesienia powództwa rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) wynosiła 2.700 zł. Sąd zasądził powyższą kwotę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty kierując się treścią art. 98 § 1¹ k.p.c.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)

12 października 2022 r.